

УДК 331.08

**Кузьмович Ю. С.**

**Kuzmovych Y.**

Науковий керівник: к.е.н. Бакуліна Н.М.

*Тернопільський національний економічний університет*

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ  
SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PERSONNEL  
MANAGEMENT**

Соціально-психологічні способи і прийоми дії на процес формування і розвитку колективу, процеси, що протікають усередині нього засновані на використанні соціально-психологічних механізмів, що діють в колективі.

Соціально психологічні методи, перш за все, відрізняються своєю мотиваційною характеристикою, що визначає напрям дії. Серед способів 48 мотивації виділяють: навіювання, переконання, наслідування, залучення, примушування, мотивація.

Цілями застосування соціально-психологічних методів є забезпечення соціальних потреб людини, що ростуть, його всесторонньо гармонійний розвиток і підвищення на цій основі трудової активності особи і ефективної діяльності колективу. Видаючи розпорядження, керівник розраховує не тільки на виконання, але й на наявність у підлеглого бажання це виконати. Оскільки наявність бажання – свого роду гарант ефективного виконання. Відсутність взаєморозуміння між керівником і підлеглим є однією з основних причин неякісної роботи.

У соціальній психології окремий працівник виступає як частина, як цілий елемент, соціальної групи, поза якою його поведінка може бути не зрозуміла. Для того, щоб підключити людину до рішення тієї або іншої задачі, треба зуміти знайти ту мотивацію, яка спонукала б її до дії. І лише

при відповідних мотиваціях можна надихнути людей на вирішення складних і надскладних завдань. Ф. У. Тейлор стверджував, що працівниками керують тільки інстинкти задоволення потреб фізіологічного рівня, тому їх можна «приводити в дію» за допомогою елементарних стимулів. Він запропонував почасову оплату праці. Почасова оплата праці не дозволяє працівникові розпоряджатися своїм часом, адміністрація ж задає темп праці, забороняючи самовільні зупинки і перерви.

Для ефективного управління персоналом менеджерів необхідно виділити певні параметри роботи, змінюючи які він може впливати на психологічний стан виконавців, тим самим мотивуючи, або демотивуючи їх. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в продукцію, що випускається. Люди, які вносять свій внесок до досягнення загальноорганізаційних комплексних цілей, повинні заохочуватися. При цьому система повинна включати не тільки матеріальну, але і моральну винагороду.

Застосування соціально-психологічних методів управління може бути ефективним тільки у тому випадку, коли є повна і достовірна інформація про процеси, що відбуваються в колективі. Важливо знати склад колективу, інтереси, схильності і вчинки працівників, причини багатьох явищ, мотиви поведінки, позитивні і негативні тенденції в розвитку колективу. Знання керівників мотивів поведінки і потенціалів людей, що працюють під їх керівництвом, дозволяє їм краще мотивувати, управляти і використовувати кадрові ресурси для досягнення цілей фірми, максимізувавши індивідуальну продуктивність, співпрацю, творчий потенціал і залученість людей в процеси, покращуючи комунікабельність і психологічний клімат. Роль соціально-психологічних методів з часом тільки посилюватиметься у зв'язку з різноманітними чинниками, що впливають на розвиток сучасного суспільства.